

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
Departamento Del Trabajo Y Recursos Humanos
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO Box 195540
San Juan, PR 00917-5540

**CENTRAL PARKING SYSTEM
(Patrono)**

Y

**UNIÓN DE TRABAJADORES DE
ESTACIONAMIENTOS
(Unión)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-06-2271

**SOBRE: DESPIDO
ANDRÉS CASTILLO**

**ÁRBITRO:
RAMÓN SANTIAGO FERNÁNDEZ**

I. INTRODUCCIÓN

La vista del caso de referencia se efectuó el 21 de agosto de 2007 en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. La comparecencia por las partes fue la siguiente:

Por la Compañía Central Parking System comparecieron: el Lcdo. Jairo Mellado, Asesor Legal y Portavoz; el Sr. Israel de la Rosa, Gerente; la Sra. Joanice Vázquez, Gerente de Recursos Humanos y el Sr. Héctor Aponte, Gerente de Operaciones. Por la Unión de Trabajadores de Estacionamiento comparecieron: el Sr. Rafael E. Márquez, Presidente; el Sr. Andrés Castillo, querellante y el Sr. Víctor Rodríguez, Portavoz.

Durante los procedimientos arbitrales y a sugerencia de este Árbitro se suspendieron los mismos para que las partes sometieran alegatos escritos con el propósito de resolver un asunto que entendíamos podía dar por terminada la controversia. Las partes radicarón sus alegatos escritos el 22 de octubre de 2007. Luego de analizados los mismos estamos listos para resolver.

II. TRASFONDO DE LA QUERELLA

Las partes rigen sus relaciones obrero patronales mediante Convenio Colectivo. En este pactaron salarios, condiciones de trabajo y un procedimiento para la resolución de controversias. Durante ese proceso de negociación colectiva estas pactaron que el Procedimiento de Cuadre de Caja sería parte del Convenio Colectivo, así como las Reglas de Procedimiento Disciplinario, Apéndice D. En dicho procedimiento en la Regla 37 se dispuso que la violación de un total de cuatro (4) de las reglas de procedimiento disciplinario, aunque sean medidas disciplinarias distintas durante el periodo de un año a partir de la primera violación conllevaría el despido. Por otro lado, la Regla 39 dispone que las medidas disciplinarias caducarán al año de su imposición.

De los sendos alegatos escritos de las partes y de la prueba documental conjunta sometida surge que el empleado fue disciplinado en más de cuatro ocasiones.¹ El 8 de febrero de 2006 la Compañía le cursa una comunicación al querellante informándole la decisión de prescindir de sus servicios efectivo el 9 de febrero de 2006. La razón aducida fue que en los últimos cuatro meses los reportes disciplinarios evidenciaban una constante violación a los procedimientos disciplinarios de la Compañía. Que la única medida disciplinaria cuestionada fue el despido.² Por esta razón la empresa le aplicó la Regla 37 del Procedimiento Disciplinario.

¹ Exhibits 2, 3, 4, 5, 6,7 y 8 conjuntos.

² Exhibit 9 conjunto.

Por su parte, la Unión alega que dichos memorandos y medidas disciplinarias estaban caducas según la Regla 39 del Procedimiento Disciplinario. En esta regla las partes pactaron que las medidas disciplinarias caducarían al año de su imposición.

Luego de un análisis de las posiciones de las partes y de la prueba documental sometida entendemos que la Compañía tiene razón. Veamos. Es un hecho que el empleado recibió mas de cuatro medidas disciplinarias en un periodo de menos de un año. Entendemos que el planteamiento levantado por la Unión de caducidad de las mismas no procede. Surge de su faz que la evidencia documental sometida referente a las medidas disciplinarias fueron impuestas desde el mes de septiembre de 2005 hasta el mes de enero de 2006. Queda claro que no fueron impugnadas por la Unión, excepto el despido del querellante. Entendemos que la Compañía cumplió con lo pactado entre las partes. De hecho, la Regla 37 esta fundamentada en el principio de que no se aceptará conducta desordenada por parte de un empleado y dicha conducta será motivo para el despido tal como dispone la Ley 80, Sobre Despido Injustificado. Esta establece que se entenderá por justa causa y citamos: “ Que el obrero siga un patrón de conducta impropia o desordenada.” Las partes entendieron que dicho principio debía ser integrado al Convenio Colectivo y la Unión avaló la Regla 37 y sus parámetros al acordar que fuera parte del mismo. Por lo que al aplicar dicha regla lo único a probar es si el empleado incurrió en violación de cuatro de las reglas del procedimiento disciplinario, aunque fueran distintas durante el

periodo de un año. De esta forma, al cumplirse dicho requisito el Patrono esta autorizado a aplicar automáticamente la Regla 37. A tenor con dicho análisis emitimos el siguiente:

III. LAUDO

Luego de este análisis entendemos que el Patrono siguió lo pactado en el Convenio Colectivo y el despido estuvo justificado.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, 16 de enero de 2008.

**RAMÓN SANTIAGO FERNÁNDEZ
ÁRBITRO**

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 16 de enero de 2008 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

LCDO. JAIRO MELLADO-VILLARREAL
MELLADO & MELLADO-VILLARREAL
165 PONCE DE LEÓN AVE STE 202
SAN JUAN PR 00917-1233

SRA. JOANICE VÁZQUEZ
GERENTE RECURSOS HUMANOS
CENTRAL PARKING SYSTEM
PO BOX 191310
SAN JUAN PR 00919-1310

SR. VÍCTOR RODRÍGUEZ FIGUEROA
ASESOR LABORAL
UNIÓN TRABJS. ESTACIONAMIENTO
PMB 198 STE 101-220 PLZ. WESTERN AUTO
TRUJILLO ALTO PR 00976-3607

SR. RAFAEL E. MARQUEZ
PRESIDENTE
UNIÓN TRABJS. ESTACIONAMIENTO
PMB 198 STE 101-220 PLZ. WESTERN AUTO
TRUJILLO ALTO PR 00976-3607

JENNY LOZADA RIVERA
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III